

Politique indemnitaire de l'université à destination des personnels de statuts chercheurs, enseignants-chercheurs et enseignants exerçant des responsabilités d'animation pédagogique ou scientifique / Lignes directrices de gestion en lien avec le RIPEC**Le conseil académique de l'Université Gustave Eiffel**

Vu la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR) pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n°2019-1360 du 13 décembre 2019 portant création de l'Université Gustave Eiffel et approbation de ses statuts et notamment l'article 9.2 ;

Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu la note de présentation jointe à la présente délibération.

Considérant qu'il est demandé au conseil académique d'émettre un avis sur la politique indemnitaire de l'université à destination des personnels de statuts chercheurs, enseignants-chercheurs et enseignants exerçant des responsabilités d'animation pédagogique ou scientifique et sur les lignes directrices de gestion en lien avec le RIPEC, telles qu'elles lui ont été présentées, avant sa présentation au conseil d'administration.

Délibère**Article 1er**

Après en avoir délibéré, le conseil académique émet un avis favorable à la majorité à la présente délibération, comme suit :

Nombre de votants	:	52
Nombre d'abstentions	:	20
Nombre de votes pour	:	31
Nombre de vote contre	:	1

Article 2

Le président de l'Université Gustave Eiffel est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Le président de l'Université Gustave Eiffel
A Champs sur Marne, le 30 juin 2022

**Gilles ROUSSEL**

Objet : Politique indemnitaire de l'université à destination des personnels de statuts chercheurs, enseignants-chercheurs et enseignants exerçant des responsabilités d'animation pédagogique ou scientifique / Lignes directrices de gestion

- 1. Principes généraux**
- 2. Responsabilités éligibles à la composante fonctionnelle du RIPEC**
- 3. Responsabilités de direction de l'université et activités transversales**
- 4. Responsabilités dans l'animation de la recherche au sein des composantes**
- 5. Responsabilités au niveau des formations**
 - a. Cadre général**
 - b. Politique spécifique aux personnels de statut enseignant du second degré**
 - c. Actions spécifiques**
- 6. Prime individuelle des personnels enseignants-chercheurs (composante individuelle du RIPEC C3)**

Préambule

Les composantes de recherche et de formation de l'université Gustave Eiffel jouent un rôle structurant dans l'exercice des missions de l'université. L'Ifsttar, ESIEE Paris et l'UPEM disposaient d'une politique indemnitaire visant à reconnaître l'implication des personnels de statuts chercheurs d'un côté (ISFIC), enseignants et enseignants-chercheurs de l'autre.

L'université souhaite homogénéiser progressivement la politique indemnitaire notamment pour ces personnels : le système des ISFIC à l'Ifsttar (indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif) n'est maintenu qu'à titre individuel pour ceux qui en bénéficiaient, tant qu'ils exercent les missions qui ont déclenché l'attribution de cette indemnité ; il en va de même pour les primes de fonction du « groupe fermé » des personnels d'ESIEE-Paris.

Le CA de l'université a voté en juin 2021 un dispositif qui ne concerne que les personnels de statuts chercheurs, enseignants du second degré et enseignants-chercheurs titulaires de l'Université ou exerçant leurs fonctions au sein d'ESIEE Paris, les systèmes indemnitaires des autres corps permettant une modulation selon les mêmes principes.

Ce dispositif est indépendant des systèmes de primes statutaires propres à chaque corps.

La mise en place, dans le cadre de la LPR, du Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC), qui ne concerne à ce jour que les personnels de statut enseignants-chercheurs MESRI, impose un aménagement de cette politique.

1. Principes généraux

Le système adopté par la délibération du CA de juin 2021, pour ce qui concerne les personnels de statut enseignant-chercheur MESRI, fusionnait trois dispositifs (la prime de responsabilité pédagogique, la prime pour charge administrative et le référentiel horaire). La composante fonctionnelle du RIPEC (C2) se substitue aux deux premiers, mais pas au troisième et institue une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, plafonnée par groupe de fonctions ou de niveau de responsabilité exercé. Afin de ne pas remettre en cause le travail d'harmonisation progressive de la politique indemnitaire de l'établissement, les nouvelles contraintes introduites par le RIPEC sont intégrées dans le système global existant, en distinguant pour les personnels concernés l'indemnité relevant du RIPEC et ce qui relève du référentiel horaire. L'architecture préexistante (fondée sur l'attribution de points aux composantes ou aux personnels et, pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs sur l'outil de gestion VSF) est maintenue. Le chantier ouvert par la mise en place en cours du nouveau système d'information RenoiRH (déployé en 2023) et son interfaçage avec l'application VSF nécessitent une application progressive des mesures prévues par le décret RIPEC, notamment en ce qui concerne la mensualisation du C2, qui fera l'objet de discussions ultérieures.

Certaines fonctions ou activités peuvent donner droit à l'octroi de points. L'attribution des points est faite par année universitaire ; pour l'année de transition, le versement des primes pour les chercheurs sera garanti pour la période janvier-septembre. Par défaut, un même personnel ne pourra bénéficier de points correspondant à plus

de 3 responsabilités. Pour un certain nombre de responsabilités, définies au chapitre 2 du présent document, tout ou partie des points sera constituée par la composante fonctionnelle du RIPEC.

Par esprit de simplification, la valeur financière d'un point lorsqu'il est payé sous forme d'une prime est équivalente à celle de 40 heures complémentaires équivalent TD (au taux horaire en vigueur fixé par arrêté ministériel). Ainsi, s'agissant des personnels de statuts enseignant et enseignant-chercheur, lorsque le service d'enseignement dû pour l'année universitaire n'est pas complet, il est prévu de convertir tout ou partie des points attribués en décharge pour compléter le service d'enseignement. Les points, ou le reste après décharge, sont convertis en prime sur la base du taux horaire en vigueur.

Le directeur ou la directrice de composante de formation ou de recherche, après échanges au sein du conseil de chaque entité sur les principes généraux d'attribution des points au sein de la composante, notifie individuellement à chaque personne prenant une responsabilité, le texte cadre voté en CA et la façon dont il envisage de reconnaître sous forme de points la responsabilité prise en charge par cette personne. Un entretien annuel entre la directrice ou le directeur de la composante et l'agent attributaire fait le bilan de l'activité. Un échange entre le directeur ou la directrice de composante et la présidence de l'université est organisé tous les ans sur les attributions de points. Ce processus a vocation à se terminer en novembre.

La liste nominative des points arrêtée par le président de l'université est présentée au conseil académique en formation restreinte. La période concernée correspond à l'année universitaire en cours (1^{er} septembre – 20 août).

Le présent document est publié annuellement en annexe de la lettre d'orientation budgétaire, pour permettre une prise en compte des modifications d'organisation ou de tarifs.

Cas particulier des personnels enseignants et enseignants-chercheurs affectés à Esiee Paris : les statuts de l'université prévoient (article 25.5) que « l'école-membre construit son projet de budget annuel selon les modalités qui lui sont propres ». L'intégration d'Esiee Paris dans l'université s'est faite en affirmant l'objectif d'équilibrer les comptes de cette école (recettes, dépenses, subvention fléchée du MESRI) dans une unité de gestion propre. Pour faciliter la convergence des systèmes de valorisation financière des prises de responsabilité, les montants actuellement versés seront traduits en points ; ils seront maintenus à titre individuel pour les personnes du « groupe fermé » tant que la mission qui en a déclenché l'attribution sera assurée. Les évolutions des principes de répartition des points seront validées au Conseil d'École sur proposition du directeur, les affectations par agent – en dehors des emplois de direction – étant présentées au conseil académique en formation restreinte.

2. Responsabilités éligibles à la composante fonctionnelle du RIPEC

Pour certaines responsabilités exercées par des personnels de statut enseignant-chercheur, dans le cadre du volume global attribué aux composantes ou défini pour les missions à l'échelle de l'université, un certain nombre de points sera attribué au titre de la composante fonctionnelle du RIPEC (dite C2). Lorsque le système d'information RH le permettra, et à la demande des intéressés, ces points pourront être versés sous forme d'une prime mensuelle. Par défaut, ils seront inscrits dans le système VSF au côté du service annuel des personnels de statut enseignant-chercheur.

La répartition du nombre de personnels concernés et de la valeur globale des indemnités fonctionnelles sera établie annuellement en tenant compte des préconisations du décret RIPEC, qui limite à 35 % des effectifs de personnels de statut enseignant-chercheur le nombre de bénéficiaires, pour une dépense équivalant à 20 à 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire du RIPEC (C1).

Cotation des fonctions et responsabilités

Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires (6 000 € maximum)

- Responsabilités de mentions de diplômes
- Chargé.e.s de mission

Groupe 2 : Responsabilités supérieures (12 000 € maximum)

- Chefs de départements IUT, direction des études école d'ingénieur, vice-présidences adjointes

Groupe 3 : Fonctions de direction (18 000 € maximum) :

- Directions de composantes
- Vice-présidences

3. Responsabilités de direction de l'université et activités transversales

Un certain nombre d'actions spécifiques d'intérêt général peuvent faire l'objet de points (chargés de mission, direction du CAPLA, responsabilité au sein des écoles doctorales...).

Lorsqu'ils appartiennent aux corps des chercheurs, enseignants ou enseignants-chercheurs, les VP (vice-présidents et vice-présidentes), VP adjoints et VP délégués peuvent également se voir attribuer des points. Les VP et VP adjoints de statuts enseignant ou enseignant-chercheur peuvent bénéficier, en complément de points, d'une décharge complète ou partielle de leur service.

4. Responsabilités dans l'animation de la recherche

En fonction de sa taille et de ses spécificités (tutelles et/ou campus multiples...), chaque composante de recherche est dotée :

- d'un nombre de points attribués au titre de la direction de la composante.
- d'un nombre de points attribués par la direction de la composante aux personnels éligibles impliqués dans l'animation de la recherche de la composante (direction adjointe, animation d'un axe du laboratoire, chantier spécifique...)

La dotation en points fait l'objet d'un échange annuel entre la présidence et chaque direction de composante de recherche avant d'être communiquée aux directrices et directeurs de composantes en septembre, ces derniers définissent alors la politique d'attribution de ces points, après discussion en conseil de composante.

a. Points attribués au titre de la direction de la composante

Direction d'unité de moins de 10 personnels permanents UGE : 1

Direction d'unité de plus de 10 personnels permanents UGE : 2

Direction d'unité de plus de 20 personnels permanents UGE : 3

Direction de département : 6

Dans le cas d'une UMR dirigée par un personnel UGE éligible, s'ajoutent aux points précédents :

0,5 point pour des unités comprenant moins de 10 personnels permanents non UGE

1 point pour des unités comprenant plus de 10 personnels permanents non UGE

1,5 point pour des unités comprenant plus de 20 personnels permanents non UGE

b. Points à répartir par la direction de la composante

Unité de moins de 10 personnels permanents UGE : 0,5

Unité de plus de 10 personnels permanents UGE : 1

Unité de plus de 20 personnels permanents UGE : 2

Département : 3

Lorsqu'une UMR comptant moins de 20 personnels permanents UGE est dirigée par un personnel non UGE, 0,5 point s'ajoute aux points précédents

NB : L'attribution de l'ISFIC est maintenue pour les personnels bénéficiaires, tant qu'ils exercent la fonction qui l'avait justifiée, et elle n'est pas cumulable avec le système mis en place par le présent document.

5. Responsabilités au niveau des formations

Le dispositif se décline selon deux modalités différentes qui se cumulent :

- Des points sont attribués à chaque composante de formation selon des clés de répartition définies au paragraphe a
- Sur proposition des directrices et directeurs de composantes, des points spécifiques peuvent être attribués individuellement à des enseignants de statut second degré dans le respect des critères détaillés au paragraphe b

a. Cadre général

La fonction de directrice ou directeur de composante de formation est dotée de 4,5 points.

Chaque composante est dotée d'un nombre de points en fonction des formations qu'elle abrite et des effectifs étudiants, à charge pour elle de définir la politique d'attribution des points, après discussion en conseil de composante.

Les points sont attribués globalement à la composante en fonction des clés de répartition suivantes ;

Si l'effectif de la formation est supérieur ou égal à 15 (hors cumulatifs et formations hors mur) :

- Licence générale par an : 0,5
- Mention de licence générale : 1
- IUT (chefs de département) sur trois ans : 2,5
- BUT sur trois ans : 1,5
- Licence professionnelle : 0,5
- Master : 0,5 (M1) + 0,5 * nb parcours
- École d'ingénieurs par an : 0,75
- Organisation et gestion des stages en licence générale : 0,25 + 0,25 par groupe de 25 stagiaires à partir du 25ème

Pour une mention de licence ou un BUT dont l'effectif est supérieur à 200 étudiants, il est ajouté un supplément compris entre 0,25 et 1 point en fonction des effectifs. Pour chaque composante de formation, il est ajouté un supplément d'approximativement 20 % du total obtenu avec l'ensemble des points ci-dessus.

La dotation en points est communiquée aux directrices et directeurs de composantes en début d'année universitaire. Les propositions d'attribution devront être transmises à la vice-présidence pour validation puis être inscrites dans l'application VSF par les directrices et directeurs de composantes.

b. Politique spécifique aux enseignants de statut second degré

Compte tenu des spécificités du statut des enseignants (PRAG, PRCE, ...), les directrices et directeurs de composantes peuvent solliciter l'octroi de points supplémentaires pour les responsabilités prises par ces personnels. Par défaut, un même personnel ne pourra bénéficier de points correspondant à plus de 3 responsabilités. Les responsabilités suivantes sont éligibles :

- Responsabilités au niveau d'un diplôme (BUT, licence, LP, master)
 - Chef de département d'IUT 0,5
 - Mention de diplôme 0,25
 - Responsabilité d'une année ou d'un parcours 0,75 à 1,5 (en fonction des effectifs et des options)
 - Responsabilité d'une classe préparatoire (par an) 0,5
- Responsabilités de coordination

- Organisation des TP et laboratoires 0,75
- Coordination d'une matière 0,25 à 1 en fonction des effectifs
- Organisation du tutorat 0,5

Les propositions d'attribution devront être transmises à la vice-présidence pour validation puis être inscrites dans l'application VSF par les directrices et directeurs de composantes.

c. Actions spécifiques

En concertation avec les directions des composantes de formation, une vice-présidence pourra proposer d'attribuer un certain nombre de points valorisant des activités d'intérêt général relatives à son champ, qui n'auraient pas déjà été valorisées dans les points précédents (relations avec l'environnement institutionnel, orientation et accueil des étudiants, international, innovation pédagogique...).

6. Prime individuelle des personnels enseignants-chercheurs (composante individuelle du RIPEC C3)

La prime individuelle remplace la PEDR (sauf cas particuliers : IUF, distinctions honorifiques, PEDR en cours) à compter du 1^{er} janvier 2022. Elle repose sur une candidature individuelle, déposée sur l'interface ministérielle Galaxie, selon un calendrier fixé par le ministère. L'acte de candidature comporte un rapport d'activité couvrant les 4 dernières années d'activités professionnelles.

Elle est attribuée pour 3 ans, par le président de l'établissement, qui détermine le montant et le motif d'attribution (investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général ou l'ensemble de ces missions).

Il s'appuie, pour cela, sur les avis rendus par la Commission des Carrières des Enseignants-Chercheurs puis par le CNU, et sur les critères et montants fixés par le présent texte. Le montant attribué ne peut être inférieur à 3500€ ni supérieur à 12 000€

Par défaut, les lignes directrices de gestion ministérielles recommandent d'attribuer au moins 30 % au titre de l'investissement pédagogique, au moins 30 % au titre de l'activité scientifique, au plus 20 % au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 20 % au titre de l'ensemble de ces missions

Par ailleurs, d'ici 2027, la trajectoire indemnitaire (sous réserve des moyens financiers attribués par le ministère) devrait permettre

- d'atteindre au moins 30 % de la composante statutaire (soit environ 660 000€)
- d'atteindre au moins 45 % des effectifs d'EC (soit environ 160 enseignants-chercheurs sur la base des effectifs 2021)
- que les bénéficiaires de la prime individuelle correspondent à la part des femmes et des MCF au sein de l'université
- de veiller à un juste équilibre entre les disciplines et les grades au sein des corps (possibilité de moduler les fourchettes d'attribution entre les grades)

Suite aux discussions menées en groupe de travail, l'université mettra en œuvre pour 2023 les principes suivants :

- un niveau unique de prime, équivalent au moins à la fourchette basse attribuée les années précédentes pour la PEDR (4000 €). Son versement est mensualisé.
- une attention particulière aux équilibres femmes-hommes et MCF-PR
- une attention à distinguer l'indemnité liée à la composante fonctionnelle (C2) et la prime individuelle (C3), afin d'éviter les effets cumulatifs
- la possibilité de valoriser certaines initiatives comme l'engagement dans des appels d'offres européens, la recherche partenariale, la participation au projet de construction de l'université, la coopération internationale, l'innovation pédagogique, la recherche sur la transition écologique, l'expertise...

A l'issue du processus d'examen des candidatures (CCEC, CNU), le président présentera devant le Conseil Académique en formation restreinte les décisions d'attribution.

Une analyse du fonctionnement du système sera menée dès la fin de la campagne 2022, afin d'envisager d'éventuelles modifications et un bilan annuel sera présenté devant le comité social d'administration dans le cadre du rapport social unique.

DOCUMENT PROVISOIRE